

# Uppförandekod



# Innehåll

Introduktion .....	4
Omfattning och tillämpning.....	5
Vägledning.....	5
Efterlevnad.....	6
Våra affärsprinciper .....	7
Rapportering och efterlevnad .....	12





# Våra företag är vår stolthet

Storskogen grundades 2012 med en stark drivkraft om att vara den främsta internationella ägaren för små och mellanstora företag. Vår mission är att möjliggöra för företag att nå dess fulla potential. Idag är vi stolta över vår bolagsportfölj med bolag och medarbetare verksamma över hela världen. Med en decentraliserad ledningsmodell ger vi dotterbolagen betydande ansvar i strategiska frågor och stor frihet i dagliga beslut.

En förutsättning för att Storskogen ska kunna fortsätta att växa och skapa värde med samma framgång är att alla dotterbolag delar vår syn på företagande och att samtliga medarbetare agerar enligt vissa koncerngemensamma principer. Våra principer kan tyckas utgöra sunt förnuft, men ju mer vi växer och ju fler vi blir, desto större blir behovet av att sätta dessa principer på pränt. Vår uppförandekod fastställer och tydliggör de principer som styr oss som arbetsgivare och medarbetare i förhållande till andra medarbetare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och samhället i stort. Denna uppförandekod ska tjäna som en vägledning i det dagliga arbetet för att säkerställa att vi alla - vid alla tillfällen - uppträder med professionalism, integritet, och gott omdöme – för Storskogens och våra kunders bästa.

Har du några frågor angående våra principer eller tillämpningen av denna uppförandekod, är du alltid välkommen att höra av dig till mig.

Christer Hansson, tf VD

Storskogen Group AB (publ)



## Introduktion

Denna uppförandekod ("Uppförandekoden") beskriver de viktigaste principerna för Storskogenkoncernens ansvar som bolag och vägleder oss hur vi förväntas uppträda och agera i vårt dagliga arbete.

## Vår affärsmodell

Storskogen strävar efter att uppnå långsiktig avkastning genom att identifiera, förvärva och utveckla små och mellanstora bolag. Gemensamt för våra bolag är fokus på god lönsamhet, starkt kassaflöde och en stark position inom sina respektive nischer. Vi avser att vårt ägande ska vara permanent, med betoning på stabilitet och uthållig tillväxt.

## Våra kärnvärden

Vi tror på det goda företagandet och att ett långsiktigt framgångsrikt och hållbart Storskogen kommer att bidra både till samhället samt till anställda, ägare, kunder, leverantörer och andra intressenter.

Vi på Storskogen vill att våra intressenter uppfattar oss som sympatiska, pragmatiska, skickliga, engagerade, långsiktiga och seriösa. Storskogen vill vara ett bolag som man aktivt söker sig till för att sälja sitt livsverk, arbeta, investera i eller göra affärer med.

Storskogen har fyra kärnvärden som är kopplade till vår affärsmodell och som vägleder oss i den dagliga verksamheten: – **entreprenörskap**, **respekt**, **långsiktighet** och **professionalism**.

- Med **entreprenörskap** menas att:
  - Vi fokuserar på affärsmöjligheter och kostnadseffektivitet.
  - Vi vågar fatta beslut även om vi inte har all fakta på bordet.
  - Vi är drivna, lösningsorienterade och handlingskraftiga.
  - Vi är innovativa, öppna för nya idéer och drivs av inställningen att aldrig ge upp.
- Med **respekt** menas att:
  - Vi anpassar oss efter varje kontext och situation.
  - Vi hjälper våra kollegor.
  - Vi bemöter alla på lika villkor i alla interaktioner.
  - Vi respekterar andra individers kompetens och är öppna för och nyfikna på att lära oss mer.
- Med **långsiktighet** menas att:
  - Vi fokuserar på långsiktig framgång.
  - Vi investerar i individer och långsiktiga relationer.
  - Vi utvecklar våra företag för att säkra långsiktig konkurrenskraft.
  - Vi har ett hållbart förhållningssätt och strävar efter att vara relevanta ur ett långsiktigt perspektiv.
- Med **professionalism** menas att:
  - Vi tar faktabaserade beslut utifrån nödvändig information.
  - Vi strävar efter ständig utveckling och investera tid i att utveckla oss själva.
  - Vi är ärliga och transparenta.
  - Vi strävar efter att sätta tydliga förväntningar och leverera utefter det vi lovat.



## Omfattning och tillämpning

Denna Uppförandekod gäller samtliga medarbetare (anställda och konsulter) och styrelseledamöter inom Storskogen Group AB och dess dotterbolag oavsett lokalisering ("Storskogen").

Uppförandekoden speglar principerna i internationellt erkända och accepterade konventioner och överenskommelser för miljö, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och korruption såsom FN:s Global Compact, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetet samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Det är dock Storskogens egen väsentlighetsanalys som ligger till grund för innehållet i Uppförandekoden.

Storskogens koncern-VD har det övergripande ansvaret för att Uppförandekoden implementeras i Storskogenkoncernen. Vår decentraliserade styrmodell innebär att respektive dotterbolags-VD ansvarar för att tillse att det finns en lämplig struktur och process som säkerställer att samtliga medarbetare får ta del av, förstår och agerar i enlighet med den senaste versionen av Uppförandekoden. I detta ansvar ingår att erbjuda regelbunden utbildning avseende innehållet i Uppförandekoden. VD:ar och andra chefer ska föregå med gott exempel och bedriva sitt ledarskap utifrån våra kärnvärden och Uppförandekoden. VD:ar och andra chefer ansvarar också för att ge råd i frågeställningar kopplade till Uppförandekoden samt säkerställa chefers tillgänglighet för att svara på medarbetares eventuella frågor vad gäller tillämpningen. Varje medarbetare ansvarar för att följa Uppförandekoden och själv ställa frågor i situationer där tolkningen eller tillämpningen av denna Uppförandekod inte anses vara tydlig. Ytterligare tolkningshjälp kan även fås genom avsnittet Vägledning nedan.

Strävar efter att arbeta med leverantörer, agenter, konsulter och andra samarbetspartners som själva agerar på ett sätt som ligger i linje med principerna i Uppförandekoden. Storskogen har därför även tagit fram en Uppförandekod för leverantörer, och kommunicerar dess principer till våra samarbetspartners. Principerna i Storskogens Uppförandekod för leverantörer tillämpas också vid utvärdering av nuvarande och potentiella partners.

## Vägledning

Varje medarbetare inom Storskogen har anförtrotts med ett ansvar att använda sin bästa förmåga och sunt förnuft för att avgöra vad som är bäst att göra i varje given situation. Om Uppförandekoden inte ger tillräcklig vägledning för hur en situation ska hanteras, kan följande påståenden vara till hjälp för att avgöra om en situation eller handling är i linje med Uppförandekoden:

- Jag anser att detta är lagligt och etiskt korrekt.
- Jag är bekväm med att berätta om min handling för min chef, kollega eller för en tredje part.
- Jag skulle vara bekväm med den uppkomna situationen om jag var en kollega, en intressent eller en motpart.
- Om detta blev offentligt skulle det inte ha en negativ påverkan på förtroendet, pålitligheten eller trovärdigheten för Storskogen, dess ledning eller anställda.



Om svaret är ja på samtliga påståenden så är den uppkomna situationen eller handlingen sannolikt i enlighet med denna Uppförandekod. Om det fortfarande råder osäkerhet kring om den uppkomna situationen är i enlighet med Storskogens Uppförandekod vänligen rådfråga närmast överordnade chef.

## Efterlevnad

Varje anställd i Storskogen ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller annat brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Storskogens koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Medarbetare ska ha möjlighet att lämna information anonymt och en anmälan som görs på goda grunder och i enlighet med syftena i Uppförandekoden ska aldrig medföra några repressalier eller andra negativa konsekvenser för personen som lämnade informationen. Konstaterade överträdelser mot denna Uppförandekod leder till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning och/eller rättsliga processer vid allvarigare avsteg.

Uppförandekoden har antagits av styrelsen i Storskogen Group AB (publ) och ändringar och dispenser kan enbart utfärdas av styrelsen.

Uppförandekodens efterlevnad ska utvärderas inom ramen för den årliga uppföljningen av internkontroll. Uppförandekoden i sig kommer också att ses över årligen för att tillse att den är anpassad till både omvärldens krav och förväntningar samt utvecklingen av vår egen organisation och verksamhet. Uppförandekoden ska justeras om så anses nödvändigt.

## Uppförandekodens relation till lagar, regler och övriga policyer

Storskogen ska - utan undantag - följa gällande lagar och regler i samtliga länder där Storskogens bolag bedriver verksamhet samt befintliga policyer inom respektive bolag i Storskogen. I vissa situationer, till exempel i länder med svag lagstiftning eller kontroll, kan Uppförandekodens krav vara högre ställda än i lokal lagstiftning och lokala seder och bruk. I dessa fall ska vi alltid följa denna Uppförandekod och våra egna principer. Vice versa gäller för de fall den lokala lagstiftningen eller regelverket är striktare än vår Uppförandekod. Likaså är dotterbolagen fria att tillämpa en striktare kod än denna Uppförandekod.



## Våra affärsprinciper

### Affärsetik och bolagsstyrning

#### **Nolltolerans mot korrupt agerande**

Storskogen ska inte under några som helst omständigheter - direkt eller indirekt - acceptera erbjudanden om, ge, efterfråga eller ta emot någon form av muta, otillbörlig eller olämplig förmån, tjänst, incitament eller nepotism. Storskogen förbjuder även så kallade *facilitation payments*, det vill säga betalningar till en myndighet eller myndighetsperson i syfte att påskynda en process eller rutinåtgärd.

Risken för korruption ska därför utvärderas i varje affärsrelation, baserat på faktorer såsom affärspartnerns verksamhet, geografi och företrädare.

#### **Försiktighet gällande gåvor och förmåner**

Gåvor, belöningar och förmåner ska alltid ha ett tydligt affärssyfte. Storskogen ska inte erbjuda eller ge otillbörlig betalning eller annan ersättning till någon person eller någon organisation i syfte att förmå personen eller organisationen att upprätta eller behålla en affärsrelation med våra koncernbolag. Vi ska inte heller, direkt eller indirekt, begära eller acceptera någon form av otillbörlig betalning eller annan ersättning som ges i syfte att upprätta eller behålla en affärsrelation.

Ingen medarbetare inom Storskogen ska vare sig ge eller ta emot gåvor, ersättningar, fördelar eller erbjudanden som kan anses utgöra en otillbörlig förmån. Otillbörlig förmån innebär något som kan påverka mottagarens affärsmässiga beslut.

#### **Motverkande av penningtvätt, finansiering av terrorism och ekonomisk brottslighet**

Storskogen ska aktivt motverka finansiella brott och förhindra att Storskogens verksamhet utnyttjas för penningtvätt. Vi ska därför vidta viss försiktighet vid påbörjande av nya affärsrelationer eller nya transaktioner. Storskogen ska alltid identifiera motparten i en affärstransaktion och vara uppmärksamma på misstänkta aktiviteter.

#### **Handelssanktioner och exportkontroll**

Storskogen ska följa tillämpliga internationella sanktionsprogram utfärdade av Europeiska Unionen och FN och andra tillämpliga sanktionsmyndigheter samt andra tillämpliga exportkontrolllagar.

#### **Opartiskhet och intressekonflikter**

En intressekonflikt uppstår när en individs personliga intressen potentiellt kan påverka deras förmåga att fatta beslut opartiskt i Storskogens bästa intresse. Medarbetare inom Storskogen ska alltid agera utifrån Storskogens bästa. Alla affärsrelationer ska vara opartiska och affärsbeslut ska fattas utan hänsyn till några privata relationer eller fördelar.

För att minimera intressekonflikter är det viktigt att undvika aktiviteter som kan leda till eller riskerar att framstå som en konflikt mellan en medarbetares personliga intressen och Storskogens



verksamhet. I situationer där en medarbetare kan ingå ett avtal som uppfattas som en potentiell intressekonflikt, ska alltid beslut tas av en oberoende part högre upp i organisationen. Detta innebär, till exempel, att beslut måste fattas av affärsområdesansvarig i stället för VD för det aktuella dotterbolaget. Storskogen är engagerad i att proaktivt identifiera potentiella intressekonflikter och implementera effektiva strategier för att mildra dem.

### **Sund konkurrens**

Storskogens framgång ska bygga på vår professionalism och rättvis och fri konkurrens inom alla delar av vår verksamhet. Vi ska inte utbyta information, ingå avtal eller avsiktsförklaringar med våra konkurrenter, kunder eller leverantörer som på ett otillbörligt sätt påverkar marknaden och strider mot gällande konkurrenslagstiftning.

### **Produktkvalitet och kundtillfredsställelse**

Storskogen ska leverera produkter och tjänster av konsekvent hög kvalitet och pålitlighet, där produktsäkerhet har högsta prioritet. För att stärka vårt engagemang är vi dedikerade till att upprätthålla säkerheten för alla våra produkter och tjänster. Detta innebär att vi genomför säkerhetsinspektioner och följer tillämpliga säkerhetsföreskrifter för att skydda våra användare. Dessutom säkerställer vi relevant utbildning för våra medarbetare för att upprätthålla dessa standarder.

Vi strävar efter att integrera hållbarhetspraxis genom relevanta produktlivscyklar. Detta innebär att genomföra *due diligence* för att identifiera, hantera och minska potentiella miljömässiga och mänskliga rättighetspåverkan. Storskogen ska förse sina kunder med korrekt produktinformation och endast ge löften om våra produkter och tjänster som vi kan hålla. Storskogen säkerställer att produktsäkerheten hanteras korrekt, med transparent och korrekt information och certifieringar där det är relevant.

Nöjda och lojala kunder är avgörande för Storskogens rykte. När vi ställs inför val, prioriterar vi alternativ som ger det bästa resultatet för våra kunder, samtidigt som vi också beaktar de långsiktiga miljömässiga och sociala konsekvenserna. Detta tillvägagångssätt är integrerat i att upprätthålla kundernas förtroende och stödja våra hållbarhetsmål.

### **Ansvarsfull skattebetalare**

I alla länder där Storskogen bedriver verksamhet ska respektive lands skattelagar och skatteregler följas. Storskogen ska agera som en ansvarsfull skattebetalare och utför inte oetisk skatteplanering.

### **Transparent och tillgänglig kommunikation**

Storskogen ska tillhandahålla korrekt, relevant, faktabaserad och snabb information vid rätt tillfälle vad avser bolagets aktiviteter, utveckling och finansiella situation. Samtliga intressenter ska behandlas lika och Storskogens kommunikation ska ske i enlighet med tillämpliga lagar och avtal. Den som i sin professionella roll kommunicerar i sociala medier representerar alltid sitt bolag och Storskogen. Därför måste all kommunikation ligga i linje med våra värderingar och vara förenlig med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Alla medarbetare måste dra en tydlig gräns mellan privat och professionell närvaro på Internet och i sociala medier.





Medarbetare inom Storskogen ska hantera all konfidentiell information som erhålls med stor omsorg och med den säkerhet som krävs enligt lag och avtal.

Affärsrelaterade frågor hanteras av varje enskilt dotterbolag. Frågor om Storskogen Group kan hänvisas till [info@storskogen.com](mailto:info@storskogen.com).

### **Redovisning och rapportering**

Alla ekonomiska transaktioner ska redovisas enligt allmänt vedertagna redovisningsprinciper.

### **Politiska engagemang**

Storskogen är politiskt neutral, vilket innebär att Storskogen förbjuder politiska donationer och alla andra former av stöd till, eller engagemang med, politiska partier. Varken namnet Storskogen Group, varje dotterbolags företagsnamn eller några resurser under koncernens kontroll ska användas för att främja intressen hos politiska partier eller kandidater.

### **En god arbetsgivare och granne**

Storskogens framgång förutsätter att vi är en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda spännande karriär- och utvecklingsmöjligheter på säkra och hälsosamma arbetsplatser. Storskogen ska därför sörja för en god arbetsmiljö ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Framgång bygger också på goda och långsiktiga relationer till viktiga aktörer i Storskogens omvärld, inklusive myndigheter, leverantörer samt arbetstagarorganisationer.

### **Jämställdhet och mångfald**

Relationen till och mellan Storskogens medarbetare ska bygga på ömsesidig respekt. Storskogen arbetar för att uppnå en inkluderande arbetskultur och anser att mångfald bidrar till att skapa detta. Anställda ska därför rekryteras, befordras och ersättas uteslutande med sina kvalifikationer för arbetet som grund och helt utan hänsyn till ras, ålder, nationellt eller socialt ursprung, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, politisk övertygelse, medlemskap i fackförening, civilstånd, eller handikapp som inte hindrar arbetsuppgiften.

Storskogen arbetar för en jämlik arbetsplats med en stor mångfald och en jämn könsfördelning i verksamheten. Vi accepterar inte diskriminering i någon form. Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång och vi agerar kraftfullt mot eventuella överträdelser.

### **Mänskliga rättigheter**

Storskogen är engagerad i att upprätthålla och respektera grundläggande mänskliga friheter och rättigheter i hela sin verksamhet och leverantörskedja. Vi genomför *due diligence* av mänskliga rättigheter för att identifiera, förebygga och mildra eventuella negativa effekter, och säkerställa efterlevnad av både FN:s Global Compact, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och OECD riktlinjer. Detta innebär att vi bedömer risker anpassade till vårt företags omfattning och specifika omständigheter.

Vid eventuella kränkningar av mänskliga rättigheter som är förknippade med vår affärsverksamhet eller våra partners tar vi lämpliga korrigerande åtgärder. Åtgärderna kan innefatta



processjusteringar, utbildning eller uppsägning av partnerskap. Vi prioriterar också samarbete med lokala intressenter och människorättsorganisationer för att effektivt hantera problem och förhindra att de upprepas.

Barnarbete och tvångsarbete är absolut förbjudet i all Storskogens verksamhet. Detta förbud gäller även för våra leverantörer, deras underleverantörer och samarbetspartners. Vi förväntar oss efterlevnad av dessa standarder och kommer att vidta åtgärder för att hantera överträdelser, och säkerställa rättigheter och välfärd för alla individer involverade i vår verksamhet.

### **Hälsa och säkerhet**

Vi arbetar kontinuerligt för att säkra en god arbetsmiljö ur ett fysiskt, psykiskt och socialt perspektiv. Vi ska som ett minimum strikt följa nationella hälso- och säkerhetslagar samt de hälso- och säkerhetsbestämmelser som följer av ingångna avtal och/eller kollektivavtal. Som en del av vårt engagemang för att upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö stödjer Storskogen en maximal arbetsvecka på 48 timmar och en maximal daglig arbetstid på åtta timmar för alla anställda, underentreprenörer och leverantörer för att säkerställa att alla som är associerade med vår verksamhet har tillräckligt med tid för vila och återhämtning.

Det är varje VD:s ansvar att tillse att alla medarbetare känner till och följer gällande regler, policyer och processer för hälsa och säkerhet inom sitt arbetsområde, samt får den utbildning och skyddsutrustning som krävs. Dessutom är vi engagerade i att skydda säkerheten för våra underentreprenörer och säkerställer att även de får samma nivå av hälso- och säkerhetsstandarder som våra anställda.

Det är varje medarbetares och underentreprenörs ansvar att följa dessa regler och att inte ta några hälsorisker eller säkerhetsrisker på jobbet, samt att rapportera eller vidta åtgärder mot situationer eller omständigheter på arbetsplatsen som kan utgöra en sådan risk.

### **Medarbetarutbildning och utveckling**

Storskogen är engagerad i att vara en attraktiv arbetsgivare genom att främja en arbetsplats som värdesätter kontinuerligt lärande och kompetensutveckling. Vi stödjer våra medarbetares professionella utveckling genom fokuserade utbildnings- och utvecklingsprogram, utformade för att effektivt möta branschens krav och potentiella arbetskraftsutmaningar. Vi prioriterar våra medarbetares utveckling och tillfredsställelse och säkerställer en stödjande miljö som hjälper varje teammedlem att utvecklas och lyckas.

### **Ersättning**

Alla anställda ska lönesättas på ett korrekt och rättvist sätt utifrån individuella prestationer och bidrag till respektive koncernbolags framgång. Storskogen ska arbeta för att motverka osakliga löneskillnader mellan könen. Lönerna och förmåner som betalas ska vara enligt gällande lagstiftning och kollektivavtal. I de fall inga kollektivavtal existerar följer vi gällande industrinormer.



### **Föreningsfrihet**

Alla Storskogens anställda ska ha rätt till föreningsfrihet innebärande att anställda inom Storskogen ska ha frihet att utöva sin lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som representerar deras intressen som anställda.

### **Samhälle**

Bolagen inom Storskogen har en stark lokal förankring och verksamheterna finns ofta på mindre orter. Storskogen strävar efter att ta vara på samt utveckla den kompetens som finns lokalt. Storskogen eftersträvar även att ha en verksamhet som på ett positivt och hållbart sätt bidrar till det samhälle vi är verksamma i.

### **Minimera negativ miljöpåverkan och säkra bolagens framtida relevans**

Storskogen är övertygade om att ett genomtänkt förhållningssätt till miljömässig hållbarhet är en förutsättning för dotterbolagens fortsatta tillväxt, utveckling och lönsamhet. Storskogen ska därför bedriva ett aktivt arbete för att minimera Storskogens direkta och indirekta miljöpåverkan. Detta innebär att miljöperspektivet ska finnas med i viktiga beslut, i syfte att skapa långsiktigt värde för Storskogens kunder, medarbetare, aktieägare och för samhället i stort. Vi ska också tillse att vi på ett systematiskt sätt mäter, följer upp och rapporterar våra mål och resultat inom relevanta miljöaspekter.

Som ägare ska vi tillse att väsentliga miljöaspekter adresseras och följs upp i dotterbolagens strategier och processer. Förutom att detta kan bidra till vår ambition att minimera vår negativa miljöpåverkan, är det också här vi kan hitta framtida affärer. Tillsammans med våra dotterbolag och deras kunder kan Storskogen driva fram nya och bättre lösningar och produkter som också innebär ett positivt bidrag till samhällsutvecklingen.

### **Klimat**

Vi är engagerade i att anpassa vår verksamhet efter målen i Parisavtalet och andra relevanta internationella ramverk. Vi erkänner vikten av omedelbara klimatåtgärder och har vetenskapsbaserade mål för att avsevärt minska våra växthusgasutsläpp. Vi åtar oss att noggrant arbeta mot dessa mål med det slutgiltiga målet att uppnå netto noll utsläpp.

### **Transporter och resor**

Storskogen strävar efter att använda miljömässigt hållbara transportmetoder för att bidra till att minska koldioxidutsläppen. Vi arbetar för att minska onödiga tjänsteresor och öka antalet digitala möten.

### **Resursanvändning och cirkulär ekonomi**

På Storskogen strävar vi efter att övergå från en linjär ekonomi, där resurser används och kastas bort, till en mer hållbar modell genom att minimera vårt miljöavtryck genom optimerad resursanvändning och att omfamna principer för cirkulär ekonomi. Vårt tillvägagångssätt fokuserar på att minska avfall, förlänga materialens livscykler och säkerställa deras återvinningsbarhet vid slutet av deras livscykel.



### **Avfall**

Storskogen strävar efter att minska den totala mängden avfall och maximera mängden återvunnet material inom koncernen. Varje dotterbolag och medarbetare bidrar till arbetet genom att beakta de möjligheter till återbruk, återvinning och avfallssortering som finns. Farligt avfall hanteras så att risken för negativ miljöpåverkan minimeras.

Vi försöker minska antalet arbetsresor och öka antalet digitala möten. Förutom att minska negativ miljöpåverkan från resandet, ökar medarbetarnas personliga hållbarhet genom en allmän tidsbesparing vilket vi hoppas leder till en bättre balans mellan arbete och fritid. Vid arbetsrelaterade resor väljer varje medarbetare det för resan mest lämpliga transportsättet och väger särskilt in, utöver kostnads-, tids- och säkerhetsaspekter, miljöaspekter i sitt beslut.

### **Hållbar upphandling: Inköp av varor och tjänster**

Storskogen strävar efter att välja varor och tjänster i enlighet med vår Uppförandekod för Affärspartners. Relevanta miljömässiga och sociala faktorer ska därför beaktas vid inköp och upphandling.

### **Rapportering och efterlevnad**

Varje anställd i Storskogen ansvarar för att rapportera förhållanden som kan stå i konflikt med Uppförandekoden eller brottsligt beteende till sin närmsta chef. Om du av någon anledning inte känner dig bekväm med att tala med din chef, eller om du trots att ha lämnat en anmälan eller ett klagomål känner att det inte har tagits på allvar, kan du alltid kontakta någon i Storskogens koncernledning eller rapportera ditt ärende via Storskogens externa visselblåsarfunktion där du kan göra en anonym anmälan: <https://report.whistleb.com/storskogen>.

Har du frågor kring Uppförandekoden? Vänligen kontakta Storskogen på [code@storskogen.com](mailto:code@storskogen.com).